

法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

コメント：フランス職業教育研究の立場から

著者	清水 克洋
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	688
ページ	55-56
発行年	2016-02-01
URL	http://hdl.handle.net/10114/12344

コメント

——フランス職業教育研究の立場から

清水 克洋

私は、日本に関する2報告の実証的な面について、十分な論評をする資格はありませんが、この間両大戦間期フランスにおける職業教育について研究してきたこともあり、フランスに関する報告に関して意見を述べた後に、問題提起に沿って、日本に関する報告について考えてみたいと思います。

松田論文「戦間期の技術教育・エンジニア 訓練・資格・報酬の連関」は、1934年法による「エンジニア学位」と産業の現場での適用について、中心的に論じられています。まず、自動車産業においては、外部の学位への不信感と、たたき上げの「独学のエンジニア」への高い評価があったこと、次いで、化学工業においては、技師協会が、その資格に関して、種々の学歴基準を定め、さらに実務経験も評価したことが指摘されています。私は、両大戦間期の職業教育改革において、創設された職業能力資格（CAP）、とくに職業学校卒業生のそれが、当初雇用主によって、必ずしも評価されなかった事態を見ました。雇用主は、新しい技術の進展に直面して、CAPの必要性は認めながらも、従来の熟練資格認定権とも言うべきものを確保しようとしたのです。論文からは、技師に関しても、「たたき上げ」、「独学のエンジニア」を認めることは、一方で学歴を評価しながらも、雇用主による能力認定権とも言うべきものを確保しようとしていると理解しました。戦前においては、学歴（公教育による能力評価）と、独学（雇用主による能力評価）が併存しており、さらに、並存させることによって雇用主が学歴を相対化していたと考えられます。

今日のフランスにおいて、学歴と職業資格は緊密に結び付けられ、職種横断的な概念として成立していることが指摘されましたが、そうすると能力は学歴に一本化されたことになります。学力＝能力という場合、雇用主の能力認定権の行方が問題となります。結局、2部で取り扱われる、選抜、昇格にかかわると考えられますので、一例としてルノーにおける徒弟学校修了生のキャリア展開についての調査を紹介しておきます。熟練工（資格のある労働者）として、採用された修了生の多くが、技師などでキャリアを終えていることが確認できます。（次頁表参照）

鈴木論文「第2次大戦後三菱電機における職能資格制度の形成」は、①戦後型学歴身分制から、職務遂行能力に基づく能力主義に転換したこと、②1968年以降、一般的には、職務遂行能力の代理指標としての勤続であったのに対して、三菱電機では職務重視型能力主義が貫かれたこと、③このような経過をたどったのは、良好な労使関係があり、企業・労働者間、労働者相互間に「納得性」が存在したことが示されました。

表 1980年現在における徒弟学校卒業生のキャリア展開 (1930—1980)

職業	最初の地位 (1930-1950)	キャリア半ばでの地位 (1960-1970)	最終的地位 (1970-1980)
熟練工	65	4	—
職員	—	1	4
技術工	—	29 (45.3%)	19 (29.6%)
職長	—	17 (26.5%)	10 (15.6%)
技師, カードル	—	13 (20.3%)	31 (48.4%)
計	65	64 (100.0%)	64 (100.0%)

Source : enquête réalisée par E.Quenson et complétée par les fichiers de l'école.

E.Quenson, *L'école d'apprentissage Renault 1919-1920*, 2001.p.286.

まず、①にかかわって、能力＝学歴つまり、能力の社会的認定であるとする、フランスとの共通性も見出されます。これに対して、「職務遂行能力に基づく能力主義」は、能力認定を雇用主が掌握するものとして捉えられることになります。

②に関して、能力＝勤続とする場合、①とは異なる意味での雇用主の能力認定が制約され、それに対して、三菱電機では雇用主の能力認定が強かったと考えられます。

③とかかわって、「納得性」と言われるものと、問題提起者の言う「能力の間主観性」の関連が問題となり、能力が客観的なものというよりも雇用主・従業員の間でのある種の共同主観性を前提していると理解しました。

禹論文「戦後における資格給の形成」においては、①労働者（組合）による、能力評価要求が職能資格給をもたらし、この場合、能力は勤続で捉えられたこと、②新人事制度に関する組合の評価において、「年功序列による身分制」から「仕事中心の社員秩序」への転換があり、禹論文は、それを身分制から職能資格への転換とみなすこと、③労働者間の「公平感」の維持が重視されたことが、実証的に示されました。

身分制の場合、能力＝学歴、職能資格の場合、能力＝勤続、これが全体の対立軸とされています。前者の学歴、後者の勤続は、企業的能力認定を制約するものと理解しました。その上で、「公平感」と「能力の間主観性」の関連が問題になるのではないのでしょうか。

私は、雇用主による労働者の能力認定権とその制約について考えてきましたが、3論文を通して、雇用主と労働者の間、労働者相互間で、学歴と現場経験を2極とする能力観があり、同時にそれを共有しようとする方向性があったことを、教えられました。「公平感」や「納得性」は、歴史叙述の上ではなお彫琢されるべきとはいえ、提起された「能力の間主観性」に切り込む重要な手掛かりであり、今後、議論をより深めてゆく必要があると思います。

(しみず・かつひろ 中央大学商学部教授)